

Guía de Cuestiones Claves



**PROTOCOLO PARA
LA PREVENCIÓN
Y ACTUACIÓN ANTE
SITUACIONES DE
ACOSO SEXUAL,
POR RAZÓN DE SEXO,
ORIENTACIÓN SEXUAL
E IDENTIDAD DE GÉNERO**
Ayuntamiento de GELVES



Ayuntamiento de
GELVES



Junta de Andalucía
Consejería de Empleo, Empresa
y Trabajo Autónomo



Guía de Cuestiones Claves



PROTOCOLO PARA
LA PREVENCIÓN
Y ACTUACIÓN ANTE
SITUACIONES DE
ACOSO SEXUAL,
POR RAZÓN DE SEXO,
ORIENTACIÓN SEXUAL
E IDENTIDAD DE GÉNERO

Ayuntamiento de GELVES



Ayuntamiento de
GELVES



Junta de Andalucía
Consejería de Empleo, Empresa
y Trabajo Autónomo

PRESENTACIÓN

La dirección del Ayuntamiento de Gelves y la representación de los trabajadores y trabajadoras, a través del consenso alcanzado en la Comisión negociadora del I Plan de Igualdad de empresa del Ayuntamiento, se han comprometido **a crear, mantener y proteger con todos los medios a su alcance, un entorno laboral donde se respete la dignidad y los derechos fundamentales del conjunto de personas que trabajan en el ámbito de su organización.**

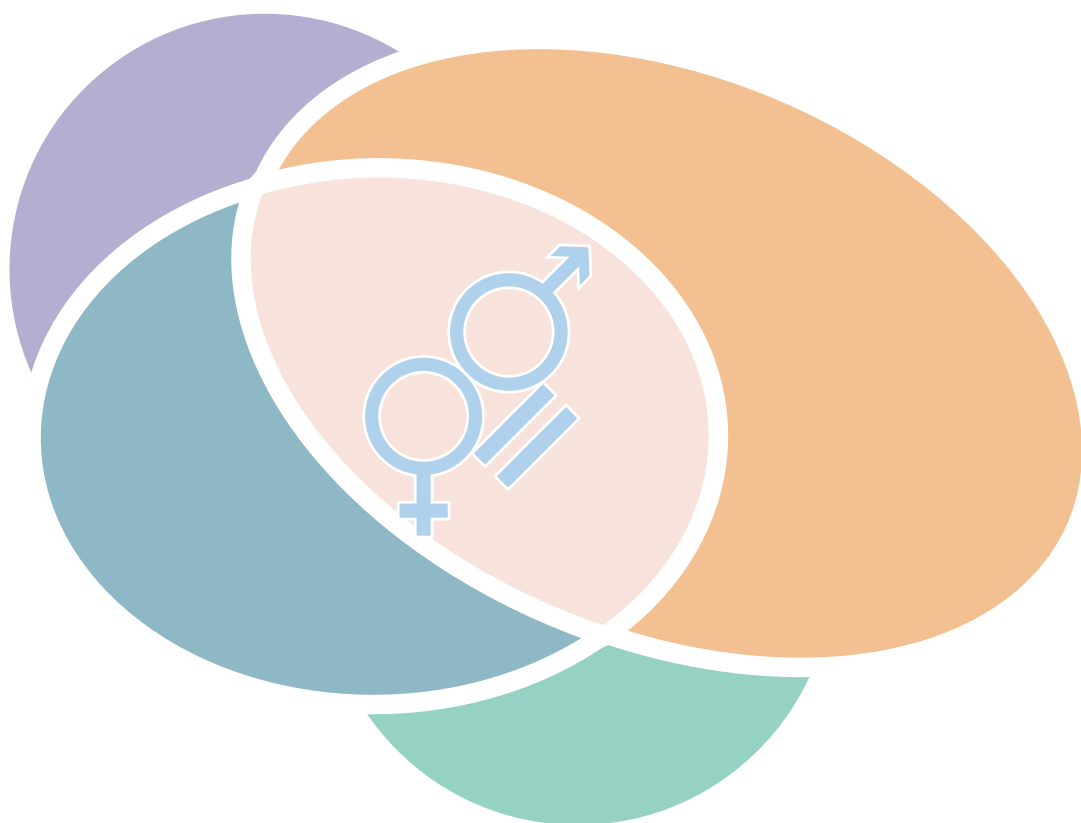
Como primera concreción de esta iniciativa, las partes han considerado oportuno regular expresamente la problemática del acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género en las relaciones laborales y así dar una nueva dimensión a la vinculación existente entre derechos fundamentales y relación de trabajo.

El acoso sexual, el acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, constituyen actos de coacción que ignoran la voluntad de quien es víctima, niegan el respeto a la integridad física y psíquica, convierten la condición u orientación sexual en objeto de hostilidad y permiten que se perpetúen como factor valorativo de las capacidades.

La dirección del Ayuntamiento de Gelves y todo su personal tienen la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual e identidad de género y, en concreto, el personal de dirección y la representación legal del personal laboral, tienen la obligación de garantizar con los medios a su alcance que no se produzcan en las unidades organizativas que estén bajo su responsabilidad y representación.

¿A QUIÉN VA DIRIGIDA LA GUÍA?

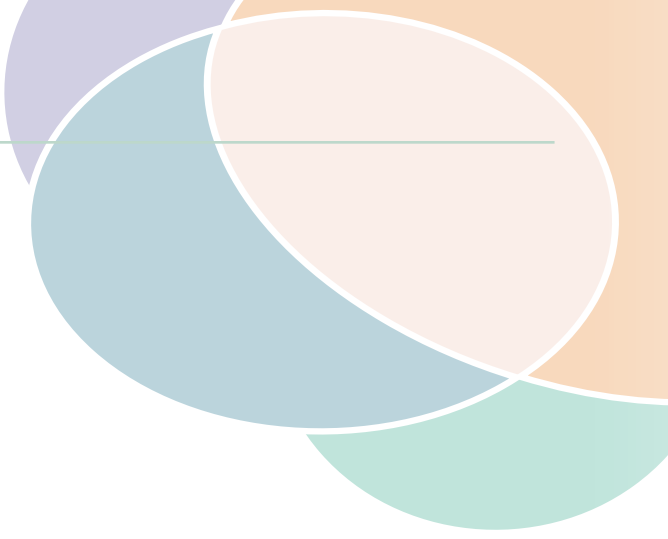
A TODA LA PLANTILLA DE PERSONAL, SEA CUAL SEA SU VINCULACIÓN JURÍDICA, DEL AYUNTAMIENTO DE GELVES



¿POR QUÉ UN PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN?

PARA:

- ▣ Fomentar la cultura preventiva del acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, en todos los ámbitos y estamentos de la organización;
- ▣ Manifestar la tolerancia cero del Ayuntamiento de Gelves frente a las situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, que puedan detectarse en cualquier estamento de la organización;
- ▣ Facilitar la identificación de las conductas constitutivas de acoso en sus distintas modalidades de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género;
- ▣ Implantar un procedimiento sencillo, rápido, accesible y confidencial que permita realizar reclamaciones ante las situaciones que se estén produciendo;

- 
- ▣ Investigar internamente, de manera ágil, rápida y confidencial las denuncias en aras a precisar si en el Ayuntamiento se ha producido una situación de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género;
 - ▣ Sancionar, en su caso, a la persona agresora de acoso y resarcir a la víctima que ha sufrido una situación de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género;
 - ▣ Apoyar a la persona que ha sufrido el acoso para evitar su victimización secundaria o revictimización y facilitarle, en su caso, el acceso al acompañamiento psicológico y social que precise.

El Protocolo se aplica a todas las situaciones que supongan acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, que tenga lugar en el entorno laboral del Ayuntamiento de Gelves.

¿QUÉ ES EL ACOSO SEXUAL?

Cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico, de naturaleza sexual y no deseado por la persona que lo recibe, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la integridad física o psicológica de la persona, en especial cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante, ofensivo, hostil y humillante.

EJEMPLOS DE CONDUCTAS PROHIBIDAS EN ESTE AYUNTAMIENTO:

- *Ofrecimiento o insinuación de recibir algún tipo de recompensa por someterse a ciertos requerimientos sexuales.*
- *Ofrecimiento o insinuación de recibir algún tipo de represalia si no se accede a cooperar a ciertos requerimientos sexuales.*
- *Chistes y bromas que resulten ofensivas de contenido sexista.*
- *Comentarios y observaciones insinuantes y comprometedoras acerca de la apariencia u aspecto.*
- *Mostrar material que resulte humillante u ofensivo por su carácter sexista.*
- *Invitaciones reiteradas a iniciar una relación sexual a pesar del rechazo manifiesto.*
- *Contacto físico deliberado, no solicitado e innecesario tales como tocamientos, roces, palmadas o pellizcos.*

¿QUÉ ES EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO?

También denominado acoso sexista. Es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. También denominado acoso sexista

EJEMPLOS DE CONDUCTAS PROHIBIDAS EN ESTE AYUNTAMIENTO:

- *Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales) a una persona en función de su sexo.*
- *Asignar una persona a un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su sexo.*
- *Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio) y despreciar el trabajo realizado por personas de un sexo determinado.*
- *Utilizar humor sexista y formas denigrantes de dirigirse a personas de un determinado sexo.*
- *Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo.*
- *Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.*

¿QUÉ ES EL ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL?

Toda conducta, u otras acciones, contra una persona por su orientación sexual que pueda considerarse ofensivo, humillante, violento, intimidatorio, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno discriminatorio.

EJEMPLOS DE CONDUCTAS PROHIBIDAS EN ESTE AYUNTAMIENTO:

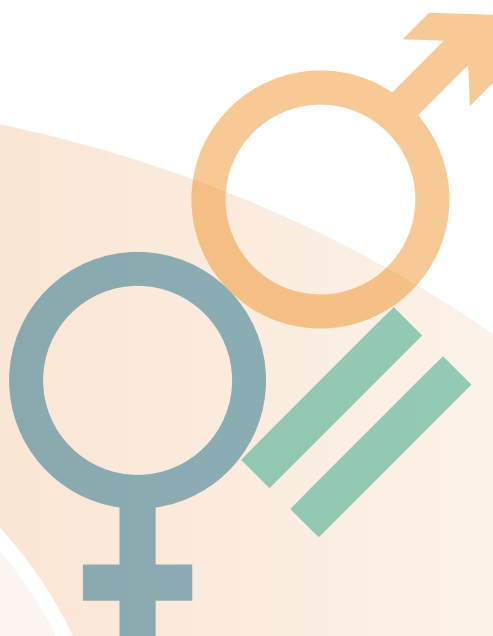
- *Tener conductas discriminatorias por razón de su orientación sexual.*
- *Dirigirse con maneras ofensivas a la persona por razón de su orientación sexual.*
- *Ridiculizar a la persona en relación con su orientación sexual.*
- *Utilizar humor homófobo, lesbófobo o bífobo.*
 - *Menospreciar el trabajo que se ha hecho por razón de su orientación sexual.*
 - *Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio), basado en la homosexualidad o bisexualidad.*

¿QUÉ ES EL ACOSO POR IDENTIDAD DE GÉNERO?

Cualquier comportamiento o conducta que por razones de identidad de género se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado

EJEMPLOS DE CONDUCTAS PROHIBIDAS EN ESTE AYUNTAMIENTO:

- *Negarse a nombrar a una persona trans como requiere o utilizar deliberadamente artículos o pronombres no correspondientes al género con el que se identifique*
- *Expulsar y/o cuestionar a las personas con identidades de género no normativas por estar en un baño/vestuario determinado.*
- *Menospreciar las capacidades, las habilidades y el potencial intelectual de la persona en relación con su identidad de género.*
- *Utilizar humor tránsfobo o intérfobo.*
- *Trato desigual basado en la identidad de género.*



¿DÓNDE PUEDO ACUDIR PARA INFORMARME?

COMITÉ DE EMPRESA DEL AYUNTAMIENTO + CUALQUIER MIEMBRO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD.

¿Y, SI CONOZCO ALGÚN CASO?

PONLO INMEDIATAMENTE EN CONOCIMIENTO DE:

- ▶ Cualquiera de las y los miembros de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del I Plan de Igualdad de empresa del Ayuntamiento de Gelves.
- ▶ Cualquier persona que ostente la representación legal de las personas trabajadoras.
- ▶ Cualquier trabajador o trabajadora que preste sus servicios en el departamento de personal del Ayuntamiento.

Ellas y ellos activarán el procedimiento establecido

La persona que reciba la queja, la trasladará de manera inmediata a quien asuma la presidencia de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Gelves quién, en el plazo máximo de tres días laborables, contados a partir del siguiente a la recepción, deberá convocar reunión de dicha Comisión para la investigación de los hechos.

ACTIVA DE FORMA PERSONAL EL PROCEDIMIENTO ESTABLECIDO.

ANTE EL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GENERO
... TOLERANCIA 0

¿CÓMO ACTIVAR EL PROCEDIMIENTO ESTABLECIDO?

Rellena el FORMULARIO DE QUEJA - disponible en www.ayuntamientodegelves.es - y entrégalo en un sobre cerrado (se le asignará un código alfanumérico para garantizar la confidencialidad).

La Comisión de Seguimiento y Evaluación del I Plan de Igualdad interno del Ayuntamiento de Gelves (CSE), determinará la pertinencia o no su ADMISIÓN A TRÁMITE.

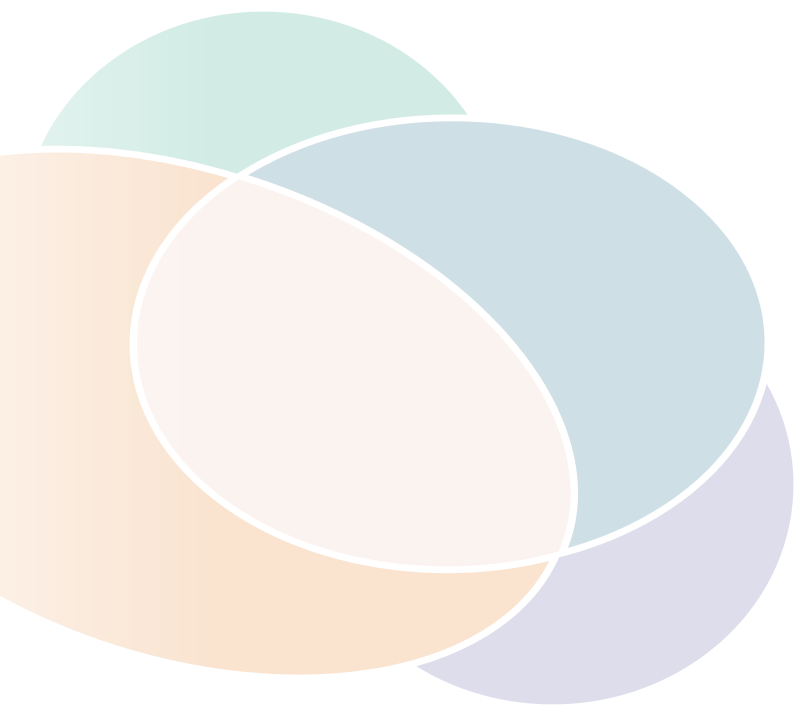
Durante la TRAMITACIÓN se procederá a recabar información, contactar con la persona afectada y recoger testimonios, pruebas o documentación necesaria para probar los hechos. En esta fase se podrán acordar medidas cautelares de protección.

La CSE elaborará un informe y comunicará a las partes la PROPUESTA DE RESOLUCIÓN, a la que se podrán presentar alegaciones antes de la emisión del informe definitivo de conclusiones y recomendaciones.

La CSE realizará el SEGUIMIENTO Y CONTROL periódico de las medidas acordadas y facilitará recursos de atención psicosocial a la víctima.

Las actitudes de acoso representan un atentado grave contra la identidad de las personas y de sus derechos fundamentales.

¿CUÁLES SON LOS PRINCIPIOS Y GARANTÍAS DE ACTUACION?



- ▶ El procedimiento será ágil y rápido, ofreciendo credibilidad, transparencia y equidad.
- ▶ La investigación de la queja se desarrollará con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas.
- ▶ Se garantiza que no se producirán represalias contra las personas que denuncien, testifiquen, ayuden o participen en investigaciones de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.
- ▶ El procedimiento garantiza una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- ▶ Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento.
- ▶ Todas las personas que sean citadas en el transcurso del procedimiento tienen el deber de implicarse en este y de prestar su colaboración.
- ▶ Los datos de carácter personal que se generen en la aplicación de este Protocolo se registrarán por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales.

+ INFORMACIÓN Y CONSULTAS:

protocoloacoso@ayuntamientodegelves.com

ANTE EL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL: DECIMOS NO

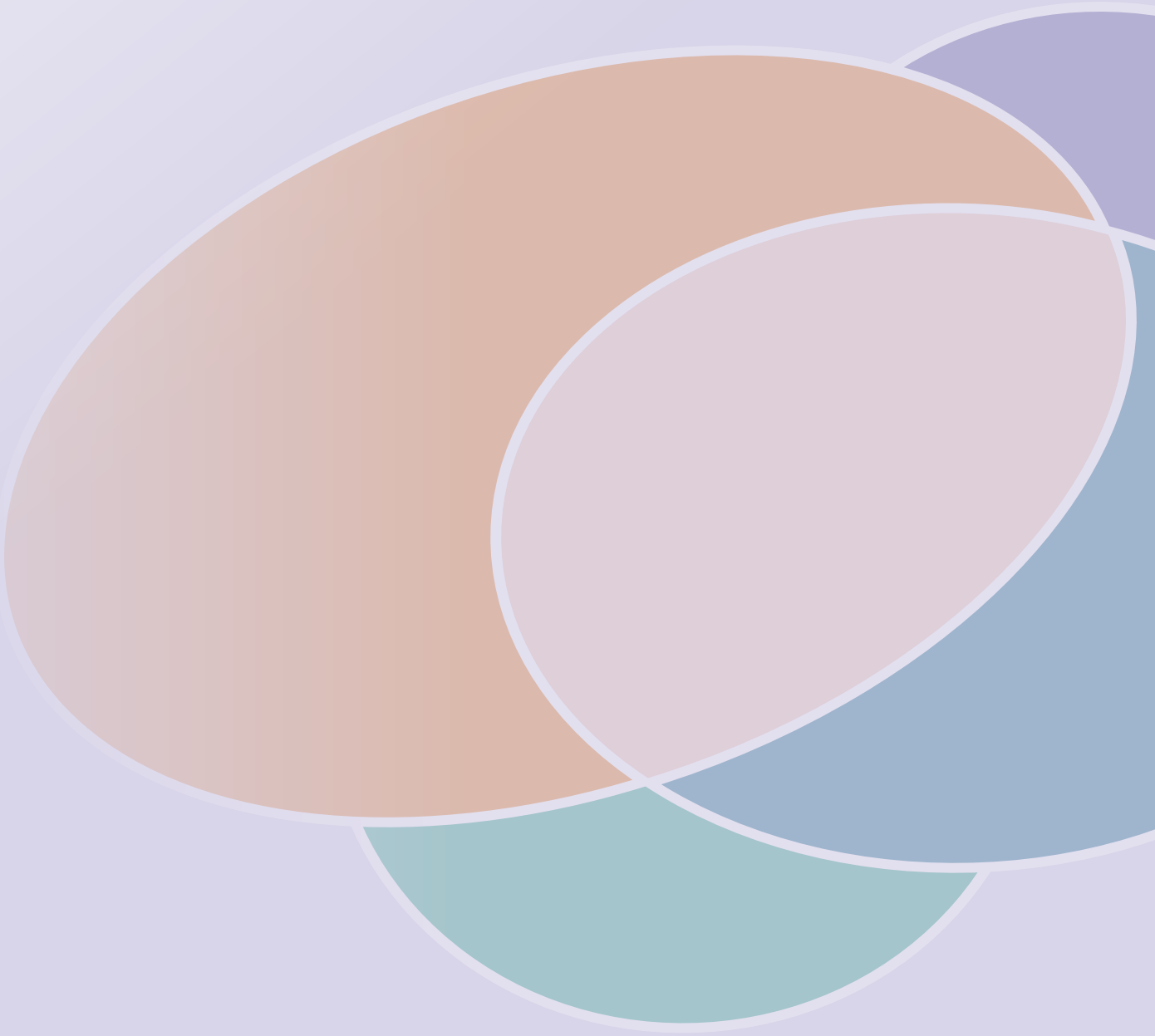
Guía de Cuestiones Claves



PROTOCOLO PARA
LA PREVENCIÓN
Y ACTUACIÓN ANTE
SITUACIONES DE
ACOSO SEXUAL,
POR RAZÓN DE SEXO,
ORIENTACIÓN SEXUAL
E IDENTIDAD DE GÉNERO

Ayuntamiento de GELVES





Guía de Cuestiones Claves

PROTOCOLO PARA
LA PREVENCIÓN
Y ACTUACIÓN ANTE
SITUACIONES DE
ACOSO SEXUAL,
POR RAZÓN DE SEXO,
ORIENTACIÓN SEXUAL
E IDENTIDAD DE GÉNERO



Ayuntamiento de
GELVES



A
Junta de Andalucía
Consejería de Empleo, Empresa
y Trabajo Autónomo